

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
ENTRE
VILLAGE OF BISCAYNE PARK, FLORIDA
Y
EL SINDICATO INTERNACIONAL DE PINTORES Y OFICIOS AFINES
CONSEJO DE DISTRITO N.º 78, SECCIÓN 1010, AFL-CIO
(SIN SUPERVISIÓN)
DEL 1 DE OCTUBRE DE 2021 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024

PREÁMBULO

Este Convenio se celebra entre Village of Biscayne Park, Florida (en adelante, el “Pueblo”) y el Sindicato Internacional de Pintores y Oficios Afines, Consejo de Distrito n.º 78, Sección 1010, AFL-CIO (en adelante, el “Sindicato”; y colectivamente “las Partes”). La intención y el propósito de este Convenio son garantizar condiciones de trabajo y relaciones económicas sólidas y mutuamente beneficiosas entre las partes; proporcionar un medio ordenado, rápido y pacífico de resolver las disputas relacionadas con la interpretación de este acuerdo; establecer el acuerdo completo entre las partes con respecto a la interpretación de este Convenio; y establecer el acuerdo completo entre las partes con respecto a los salarios, las horas y otros términos y condiciones de empleo.

	<u>ÍNDICE</u>	
NÚMERO DE ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN	NÚMERO DE PÁGINA
ARTÍCULO 1	Reconocimiento, huelgas y cierres patronales	3
ARTÍCULO 2	Derechos de gestión	3
ARTÍCULO 3	No discriminación	3
ARTÍCULO 4	Servicios para el Sindicato/delegado sindical	3
ARTÍCULO 5	Derechos de los empleados	4
ARTÍCULO 6	Uniforme	4
ARTÍCULO 7	Tasas de pago	4
ARTÍCULO 8	Vacaciones	5
ARTÍCULO 9	Licencia remunerada	6
ARTÍCULO 10	Beneficios	7
ARTÍCULO 11	Horas de trabajo y horas extras	7
ARTÍCULO 12	Licencia por duelo	7
ARTÍCULO 13	Comité de Salud y Seguridad	7
ARTÍCULO 14	Duración	8
ARTÍCULO 15	Capacitación continua	8
ARTÍCULO 16	Quejas y arbitraje	8
ARTÍCULO 17	Días festivos	10
ARTÍCULO 18	Deducción de cuotas	10
ARTÍCULO 19	Antigüedad	10
ARTÍCULO 20	Licencia militar	11
ARTÍCULO 21	Cese	11
ARTÍCULO 22	Ascensos	11
ARTÍCULO 23	Finalización del empleo	11
ARTÍCULO 24	Licencia	12
ARTÍCULO 25	Deber de actuar como jurado	12
ARTÍCULO 26	Parejas de hecho	12
ARTÍCULO 27	Cláusula de salvaguarda	12
ARTÍCULO 28	Reapertura	13

ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO, HUELGAS Y CIERRES PATRONALES

- A. Por la presente, el Pueblo reconoce al Sindicato como agente de negociación del convenio colectivo para todos los empleados de obras públicas en cuanto a salarios, horas y todos los demás términos y condiciones de empleo, excepto en lo que respecta a los supervisores.
- B. No habrá huelgas, paros laborales, piquetes, ralentizaciones, boicots ni falta o negativa concertada a realizar el trabajo asignado por parte de los empleados cubiertos por este Convenio, y no habrá ningún cierre patronal por parte del Pueblo mientras esté en vigor este Convenio. El Sindicato apoya plenamente al Pueblo en cuanto a mantener operaciones eficientes.
- C. Ningún empleado se negará a presentarse al trabajo ni a desempeñar las funciones que se le asignen debido a cualquier manifestación o piquete organizado por parte de ninguna organización. Cualquier empleado que infrinja esta disposición puede ser despedido.

ARTÍCULO 2 DERECHOS DE GESTIÓN

- A. El Sindicato reconoce que el Pueblo tiene el derecho exclusivo de operar y administrar su Departamento y dirigir la fuerza laboral, y los derechos, las facultades, la autoridad y la discreción que el Pueblo considere necesarios para llevar a cabo sus responsabilidades y misiones estarán limitados únicamente por los términos específicos y expuestos de este Convenio.
- B. Estos derechos y poderes incluyen, entre otros, la autoridad para realizar lo siguiente:
 - 1. Determinar la misión y los objetivos de los departamentos.
 - 2. Determinar los métodos, los medios y la cantidad de personal necesarios para cumplir con las responsabilidades departamentales.
 - 3. Adoptar las medidas que sean necesarias para prestar los servicios durante las emergencias declaradas por el Pueblo.
 - 4. Sancionar o despedir a los empleados por una causa justa.
 - 5. Programar operaciones y turnos.
 - 6. Introducir métodos, operaciones o instalaciones nuevos o mejorarlos.
 - 7. Contratar, ascender, transferir o asignar empleados.
 - 8. Relevar a los empleados de sus funciones por falta de trabajo.
 - 9. Programar el trabajo de horas extra según sea necesario.
 - 10. Realizar pruebas aleatorias de drogas o alcohol a no más del cincuenta por ciento (50 %) de los empleados en un año determinado o hacer pruebas de drogas o alcohol a cualquier empleado sobre la base de una sospecha razonable.

ARTÍCULO 3 NO DISCRIMINACIÓN

El Pueblo acepta que no discriminará a ningún empleado con respecto a los salarios, las horas o las condiciones de empleo por motivos de afiliación sindical del empleado o por su participación en actividades sindicales legales.

ARTÍCULO 4 SERVICIO AL SINDICATO/REPRESENTANTES DE LAS PARTES/DELEGADOS SINDICALES

Servicios al Sindicato.

El Pueblo se compromete a proporcionar una copia firmada del Convenio colectivo de trabajo al Sindicato.

Representantes de las Partes.

El Pueblo acepta que, durante la vigencia de este Convenio, solo tratará con los representantes autorizados a partir de la firma de este Convenio y sus reemplazantes durante la vigencia de este Convenio. El Sindicato también acepta que, durante la vigencia de este Convenio, el Sindicato y los empleados allí contemplados tratarán únicamente con el administrador de Pueblo en asuntos que requieran el consentimiento mutuo u otra acción oficial durante la vigencia de este Convenio. Este artículo no eludirá en modo alguno los derechos constitucionales del empleado a la libertad de expresión o a la capacidad de interactuar con los funcionarios electos.

Delegados sindicales.

El administrador de asuntos sindicales designará a un delegado del Sindicato y notificará el nombramiento al Pueblo. El delegado tendrá tiempo libre sin pérdida de salario para asistir a cualquier reunión a la que la administración lo convoque para abordar cualquier problema o cuestión que pueda surgir en la administración de este Convenio. Se notificará al delegado tan pronto como sea posible de cualquier acción relacionada con un empleado y la administración del Convenio. El delegado presentará por escrito cualquier cambio en las normas de seguridad o cualquier otro reglamento no negociable. Se concederá al delegado tiempo libre sin pérdida de salario para asistir a las sesiones de negociación, que se establezcan por mutuo acuerdo para negociar este Convenio. El delegado tendrá la antigüedad correspondiente únicamente en lo que refiere a los ceses y los reintegros.

ARTÍCULO 5 DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Todos los informes y los formularios que exija el Pueblo se completarán durante el tiempo remunerado. Cada empleado tendrá derecho a inspeccionar su(s) expediente(s) permanente(s). Esa inspección se realizará durante el horario laboral normal en el marco de una cita concertada para dicho fin, siempre que el representante correspondiente de su elección y un representante de Pueblo también estén presentes durante dicha inspección. El empleado no eliminará ningún elemento de su expediente, pero se le permitirá realizar copias de él, siempre que pague el costo de estas. Si se añade, elimina o modifica cualquier queja, advertencia u otro material de evaluación similar en el expediente permanente del empleado, se pondrá una copia a disposición del empleado, quien acusará recibo de esta. Si se exige que el empleado firme cualquier material de este tipo en su expediente, dicha firma significará únicamente que confirma la recepción y no que está de acuerdo. Todos los empleados tendrán derecho a comentar, de manera consciente y sin censura, sobre todo ese material de evaluación y dichos comentarios se incluirán en su expediente oficial. Cualquier respuesta de este tipo debe presentarse por escrito. Dicha respuesta se adjuntará a una copia en mosaico del material de evaluación al que se dirige la respuesta. El material se divulgará fuera del Pueblo según lo exija la ley y si los intereses del Pueblo o del empleado lo exigen claramente. Si se divulga, se informará al empleado en la medida en que lo permita la ley. Los empleados que deban utilizar un reloj para registrar la hora de ingreso deberán llegar a la hora programada.

ARTÍCULO 6 UNIFORMES

El Pueblo proporcionará uniformes, servicio de lavandería o un estipendio para lavar la ropa. Si el empleado no lleva puesto su uniforme, se lo podría enviar a su casa sin remuneración. Los empleados devolverán todos los uniformes, tarjetas de identificación y llaves para borrar la identificación si los compraron o devolverlos si los alquilaron, antes de recibir su último cheque de pago. El Pueblo exige que los empleados usen botas o calzado de trabajo seguros. El Pueblo reembolsará a los empleados un máximo de \$200 al año para botas o calzado de trabajo nuevos, siempre que el empleado presente los recibos para el reembolso. Si el empleado no presenta un recibo, no tendrá derecho al reembolso. Si el empleado no lleva puesto el calzado adecuado, se lo podría enviar a su casa sin remuneración.

ARTÍCULO 7 TASA DE PAGO

La tasa de pago durante la vigencia de este Convenio será la que se establece en él. Las partes acuerdan que el Pueblo concederá a todos los miembros de la unidad de negociación lo siguiente:

- A. Un ajuste por aumento salarial, que surtirá efecto a partir del 1 de octubre de 2022, del tres por ciento (3 %) y una bonificación de quinientos dólares (\$500) que se pagará en diciembre de 2022.
- B. Un ajuste de aumento salarial del tres por ciento (3 %), que surtirá efecto a partir del 1 de octubre de 2023, y una bonificación anual de quinientos dólares (\$500) que se pagará en diciembre de 2023.
- C. En el caso de que el Pueblo otorgue un aumento salarial generalizado a los empleados que no son parte de la unidad de negociación, los empleados cubiertos por este Convenio recibirán el aumento salarial porcentual equivalente. Al determinar qué es equivalente, el aumento actual de los empleados se restará del total. Por ejemplo, si los empleados de Obras Públicas recibieran un aumento del uno por ciento (1 %) durante el año y los empleados que no son parte de la unidad de negociación recibieran un aumento del dos por ciento (2 %), se proporcionaría un uno por ciento

adicional (1 %) (y no el 2 %) a cada empleado de Obras Públicas de la unidad de negociación del IUPAT (trabajadores). Ambas partes entienden y aceptan que los puestos de administrador del Pueblo y jefe de policía están exentos de la cláusula de "igualdad salarial" anterior. Esta subsección no se aplica a los aumentos salariales basados en el mérito.

- D. TRABAJAR EN OTRAS CLASIFICACIONES: El Pueblo se compromete a adoptar medidas para minimizar el uso de empleados que trabajen fuera de su clasificación haciendo todos los esfuerzos razonables para contar con suficiente personal de relevo. Sin embargo, las Partes reconocen que, de vez en cuando, puede ser necesario que un empleado no exento trabaje en una clasificación superior. En este sentido, se creará una lista de admisibilidad o antigüedad para el ascenso y se tendrá en cuenta en el momento de cubrir provisoriamente las vacantes en una clasificación superior. Se asignará al empleado de mayor rango en función del desempeño, la asistencia y la disponibilidad. Cada vez que se haga una selección, la siguiente asignación comenzará con el siguiente nombre más antiguo de la lista. Cuando sea necesario que un empleado no exento trabaje en una clasificación superior (es decir, en calidad de un puesto de supervisor de nivel superior o un puesto altamente técnico), a discreción del administrador del Pueblo o del jefe de departamento, se puede asignar provisoriamente a un empleado sustituto para que trabaje fuera de su clasificación. Si dicha asignación es inferior a cuarenta (40) horas de trabajo, el empleado sustituto no tendrá derecho a ninguna diferencia salarial, excepto las horas extras en la medida en que se acumulen. Sin embargo, si la asignación temporal supera las 40 horas de trabajo, el empleado sustituto que trabaje fuera de su clasificación tiene derecho a recibir un diferencial salarial del tres por ciento (3 %) durante el período que trabaje fuera de su clasificación hasta un máximo de seis (6) meses consecutivos. Si la asignación temporal supera los seis (6) meses consecutivos o en el caso de una discapacidad prolongada, una enfermedad o un problema de compensación laboral que supere los seis (6) meses consecutivos, el puesto asignado puede ser ocupado por el empleado sustituto que ocupe este puesto, siempre que el empleado sustituto cuente con las calificaciones o cumpla los requisitos laborales mínimos. De lo contrario, se publicará una vacante anunciada. Las Partes reconocen y acuerdan que los empleados sustitutos que trabajan temporalmente fuera de sus clasificaciones laborales en virtud de esta disposición no reciben ni recibieron un ascenso. Las Partes también reconocen y acuerdan que dichos empleados sustitutos que trabajen temporalmente fuera de sus clasificaciones laborales en virtud de esta disposición no tienen derecho a ninguna compensación distinta de la prevista en esta disposición ni a ninguna bonificación o beneficio asociado con el puesto en el que están trabajando temporalmente. Además, las Partes reconocen y acuerdan que la elegibilidad de un empleado para recibir aumentos periódicos en función del mérito, la elegibilidad para horas extras o la acumulación de vacaciones o tiempo libre remunerado no se verá afectada durante los períodos en que dichos empleados sustitutos trabajen provisoriamente fuera de sus clasificaciones laborales. Nada de lo previsto en esta disposición se interpretará en el sentido de que se aplica a los empleados no exentos a los que se les asigne trabajo provisorio en una categoría superior durante una emergencia local, estatal o federal, un desastre natural o un acto terrorista, si o cuando dichas asignaciones se realicen debido a esa emergencia, desastre natural o acto terrorista. Nada de lo previsto en esta disposición se interpretará en el sentido de que se aplica a los empleados exentos a los que se les haya asignado temporalmente trabajar en una clasificación superior, siempre que dicha asignación no exceda un (1) año calendario consecutivo. Si la asignación temporal de un empleado exento supera un (1) año calendario consecutivo, el puesto asignado puede ser ocupado por el empleado sustituto que ocupe este puesto, siempre que el empleado sustituto cuente con las calificaciones o cumpla los requisitos laborales mínimos. De lo contrario, se publicará una vacante anunciada. Las Partes reconocen y acuerdan que los empleados sustitutos exentos que trabajan temporalmente fuera de sus clasificaciones laborales en virtud de esta disposición no reciben ni recibieron un ascenso. Las Partes también reconocen y acuerdan que dichos empleados sustitutos exentos que trabajen temporalmente fuera de sus clasificaciones laborales en virtud de esta disposición no tienen derecho a ninguna compensación distinta de la prevista en esta disposición ni a ninguna bonificación o beneficio asociado con el puesto en el que están trabajando temporalmente. Además, las Partes reconocen y acuerdan que la elegibilidad de un empleado exento para recibir aumentos periódicos en función del mérito o la acumulación de vacaciones o tiempo libre remunerado no se verá afectada durante los períodos en que dichos empleados sustitutos trabajen provisoriamente fuera de sus clasificaciones laborales.

E. Pautas para los salarios de los puestos:

Trabajador de mantenimiento: entre \$34 320 y \$58 428

Jornalero: entre \$31 200 y \$53 116

ARTÍCULO 8 VACACIONES

El 1 de octubre de cada año, se publicará una lista de vacaciones en el tablón de anuncios para que cada empleado se registre para reservar sus fechas de vacaciones. La preferencia en cuanto a la semana de vacaciones se basará en la antigüedad del empleado respectivo. Los empleados tendrán derecho a vacaciones durante las cuales se les pagará su tarifa horaria regular por tiempo completo multiplicada por la cantidad de horas de su semana laboral normal. Las vacaciones acumuladas en un período de nómina determinado se tomarán únicamente durante un período de nómina posterior al período de nómina en el que se acumularon.

Los empleados tendrán derecho a vacaciones de conformidad con el siguiente esquema:

- A. Cinco (5) días (cuarenta [40] horas) después de completar satisfactoriamente el período de prueba.
- B. El empleado que tenga entre dos (2) y cinco (5) años de servicio continuo tendrá derecho a diez (10) días (ochenta [80] horas) de vacaciones pagadas cada año.
- C. El empleado que tenga entre seis (6) y diez (10) años de servicio continuo tendrá derecho a doce (12) días (noventa y seis [96] horas) de vacaciones pagadas.
- D. El empleado que tenga entre once (11) y diecinueve (19) años de servicio continuo tendrá derecho a quince (15) días (ciento veinte [120] horas) de vacaciones pagadas.
- E. El empleado que tenga veinte (20) años de servicio continuo o más tendrá derecho a veinte (20) días (ciento sesenta [160] horas).
- F. A los efectos de determinar los años de servicio continuo, se utilizará la fecha de aniversario del empleo regular para calcular los años completos de servicio.
- G. Los empleados deben tomarse la licencia por vacaciones el año en que se concede. El servicio continuo no se considerará interrumpido cuando se conceda una licencia con o sin goce de sueldo o un cese de no más de doce (12) meses, pero el período de licencia sin goce de sueldo o cese no se tendrá en cuenta al calcular la cantidad de tiempo de servicio que hace que el empleado sea elegible para las vacaciones. El servicio continuo se considerará finalizado por despido, renuncia o cese durante más de doce (12) meses consecutivos. El servicio continuo no incluirá el empleo como sustituto o empleado temporal. Tras la finalización de la relación laboral, el empleado tendrá derecho a recibir el pago por el total de las vacaciones no utilizadas acumuladas a la fecha de la finalización del empleo. El empleado puede solicitar su cheque de vacaciones antes de cualquier licencia anual programada. Para hacerlo, debe enviar una solicitud a la Oficina de Nómina del Pueblo al menos una (1) semana antes de iniciar la licencia anual. Dicho pago se entregará al empleado antes de la licencia.

ARTÍCULO 9 LICENCIA REMUNERADA

Licencia médica.

- A. Los empleados acumularán tiempo de licencia por enfermedad remunerada según el siguiente esquema:
 1. Cinco (5) días después de completar un (1) año de servicio continuo.
 2. Después de dos (2) años de servicio continuo, diez (10) días cada año.
- B. La licencia por enfermedad puede utilizarse por enfermedad personal o incapacidad física en la medida en que estas no permitan desempeñar las funciones del puesto actual. El Pueblo tiene el derecho de exigir un certificado médico. El Pueblo también tiene el derecho de hacer cumplir cualquier cuarentena establecida por el Departamento de Salud u otra autoridad competente durante el período de dicha cuarentena. En caso de enfermedad grave del cónyuge, hijo o hija menor, o bien, padre o madre que viva habitualmente en la residencia del empleado, el empleado puede utilizar un máximo de cinco (5) días de licencia por enfermedad acumulados durante el año de la licencia con el fin de cuidar a ese cónyuge, hijo o hija menor, o padre o madre gravemente enfermo. El Pueblo tiene el derecho de exigir un certificado médico. Ningún empleado cubierto por este Convenio aceptará un empleo externo de ningún tipo o naturaleza ni realizará ninguna forma de trabajo por cuenta propia mientras esté de licencia por enfermedad.

- C. Si durante las vacaciones se produce una enfermedad verificada de tres (3) días o más, el empleado puede cobrar este tiempo de la licencia por enfermedad y el tiempo cobrado de la licencia por enfermedad no se imputará a las vacaciones acumuladas del empleado.
- D. La licencia por enfermedad no utilizada se acumulará hasta sesenta (60) días para la licencia por enfermedad remunerada de emergencia. Si finaliza la relación laboral por cualquier motivo, excepto la jubilación, se perderá toda la licencia por enfermedad.
- E. Después de que un empleado haya acumulado sesenta (60) días, la mitad (1/2) de la licencia por enfermedad no utilizada durante el año se agregará a las vacaciones del empleado del año siguiente y se utilizará en dicho año. La licencia por enfermedad acumulada no excederá un máximo de sesenta (60) días.
- F. La licencia por enfermedad se puede utilizar por enfermedad personal o incapacidad física que impida al empleado desempeñar las funciones de su puesto. No se utilizará si la pérdida de trabajo se debe a un empleo externo, a una intoxicación o al uso de sustancias controladas según se define en los Estatutos de Florida. El Pueblo puede exigir un certificado médico en caso de uso de la licencia por enfermedad cuando la ausencia exceda los dos días consecutivos o tres (3) días en la misma semana.
- G. Al jubilarse, el empleado recibirá la mitad (1/2) de la totalidad de su licencia por enfermedad acumulada no utilizada hasta un máximo de treinta (30) días. Esto se pagará según la tasa de pago actual de los empleados.

ARTÍCULO 10 BENEFICIOS

El Pueblo se compromete a proporcionar seguros de salud, vida, indemnización por enfermedad o accidente laboral y hospitalización a todos los empleados durante la vigencia del contrato, mientras sean empleados del Pueblo. El empleado puede optar voluntariamente por no recibir el seguro médico del Pueblo y, a cambio, el Pueblo proporcionará un estipendio de \$1500 al año, que se desembolsará a razón de \$125 al mes.

Si el empleador exige que un empleado reciba una capacitación específica, el Pueblo se compromete a reembolsar a los empleados que tengan más de dieciocho (18) meses de servicio continuo el 100 % del costo de la formación relacionada con el trabajo. El reembolso se realizará al empleado dentro de los noventa (90) días, una vez que haya completado con éxito la formación relacionada con el trabajo. El empleado debe permanecer en el Pueblo como empleado a tiempo completo durante seis (6) meses después de completar con éxito la capacitación relacionada con el trabajo o reembolsar al Pueblo en caso de finalizar el empleo antes. La finalización de la formación relacionada con el trabajo no implicará necesariamente un cambio en el título del empleado ni en su la categoría salarial.

ARTÍCULO 11 HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

La "semana laboral" normal será de cuarenta (40) horas por semana, según lo determine el Director de Obras Públicas o la persona que este designe. A los empleados a tiempo completo se les garantizará una semana laboral de cuarenta (40) horas. En el caso de que existan condiciones que impidan que el empleado realice sus tareas normales, el Pueblo podrá asignarle otras tareas durante el período de inactividad. La determinación de la hora de inicio de los horarios de trabajo diarios y semanales se publicará en el tablón de anuncios. Cada empleado dispondrá de pausas de descanso que no excederán los treinta (30) minutos diarios. Siempre que sea posible, las pausas de descanso se dividirán en una por la mañana y otra por la tarde. Sin embargo, el supervisor inmediato determinará los descansos para aprovechar mejor a los empleados que se le asignen. El período de descanso se tomará en el lugar de trabajo. Dichos períodos de descanso se pagarán a la tarifa regular del empleado y no darán lugar a una prolongación de su jornada regular. Cada empleado recibirá una pausa para comer de treinta (30) minutos por día.

Las horas extras se regirán por lo siguiente:

- A. Todo tiempo trabajado que exceda las cuarenta (40) horas en una (1) semana laboral se considerará horas extras.

- B. Las horas extras se pagarán a razón de una vez y media (1,5) el salario por tiempo completo del empleado.
- C. Salvo lo dispuesto en la sección D a continuación, a los efectos del cálculo de las horas extras, no se considerarán tiempo trabajado las vacaciones, las licencias por enfermedad, las licencias personales, las ausencias anuales, militares ni de otro tipo en condición de servicio activo remunerado.
- D. A los efectos del cálculo de las horas extras, los días festivos reconocidos por el Pueblo según lo dispuesto en el Artículo 17 (distintos de los festivos flotantes y los cumpleaños de los empleados) se considerarán tiempo trabajado.
- E. Los empleados deberán trabajar horas extras cuando se les asignen, a menos que la administración los exima.
- F. Cualquier empleado que reciba un llamado para que acuda a trabajar y que posteriormente se envíe a casa recibirá un pago mínimo de dos (2) horas de pago (a menos que se envíe al empleado a casa por motivos disciplinarios).

ARTÍCULO 12 LICENCIA POR DUELO

Si se produce el fallecimiento de un familiar directo del empleado, a ese empleado se le concederán cuatro (4) días consecutivos en caso de que el fallecimiento se haya producido en el estado de Florida y cinco (5) días consecutivos si se produjo en otro estado. La familia inmediata incluye a los padres, padrastros, cónyuge, hijos o hermanos, abuelos y nietos. La licencia por duelo no se imputará a la licencia por enfermedad, vacaciones ni a los días festivos.

ARTÍCULO 13 COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

El Pueblo y el Sindicato se comprometen a cooperar en la mayor medida posible en la promoción de la salud y seguridad. El Pueblo adoptará medidas razonables para garantizar la salud y la seguridad de sus empleados durante las horas de trabajo. Los empleados deberán utilizar todo el equipo de seguridad designado y suministrado por el Pueblo y deberán cumplir con las normas de seguridad presentadas oportunamente por el empleador. En el caso de que alguna circunstancia o equipo se considere inseguro, se notificará a la administración. No se despedirá ni sancionará a ningún empleado por negarse a trabajar con herramientas, materiales o equipos inseguros o en condiciones de trabajo inseguras, siempre que se demuestre que las situaciones y las condiciones son las declaradas. El Pueblo proporcionará un lugar de trabajo limpio, bien ventilado e iluminado para que los empleados trabajen. El Pueblo cumplirá con todas las leyes federales, estatales y locales con respecto a la seguridad y las condiciones de trabajo, incluidos los camiones y el equipo. Si existen condiciones inseguras y deficientes, el Pueblo las corregirá lo mejor que pueda.

ARTÍCULO 14 DURACIÓN DEL CONVENIO

- A. Tras la ratificación de las partes, este Convenio entrará en vigencia y permanecerá en pleno vigor hasta el 30 de septiembre de 2024. Posteriormente, se renovará de manera automática de un año a otro, a menos que una de las partes haya notificado a la otra por escrito al menos ciento veinte (120) días calendario antes de la conclusión del Convenio.
- B. Este Convenio reemplaza todas las prácticas y los acuerdos anteriores, ya sean escritos o verbales, a menos que se indique expresamente lo contrario en el presente documento y, junto con cualquier modificación que pueda realizarse de conformidad con la Sección 3 de este Artículo, constituye el Convenio completo entre las partes.
- C. Este Convenio solo puede modificarse mediante un documento escrito firmado en nombre de las partes por sus funcionarios o representantes debidamente autorizados después de las negociaciones aceptadas de mutuo acuerdo por las partes.

ARTÍCULO 15 CAPACITACIÓN CONTINUA

Todos los empleados que el Pueblo exija que participen en cualquier programa de capacitación o de salud y seguridad recibirán una compensación según su tasa de pago regular durante el plazo del programa. Los empleados que se ausenten de los programas no recibirán compensación por esas horas, a menos que su supervisor inmediato les asigne otro lugar. A todos los empleados que deban tener una licencia de conducir comercial (CDL) se les reembolsará el costo anual de renovación. El empleado deberá entregar al director de Obras Públicas del Pueblo un recibo fechado de dicha CDL para su reembolso. Todos los empleados que deban tener una licencia de conducir comercial (Commercial Driver License, CDL) con un endoso "S" y conducir el autobús escolar recibirán una prima de veinticinco centavos (\$0,25) por hora por cada hora de uso del autobús escolar.

ARTÍCULO 16 PROCEDIMIENTO QUEJAS Y ARBITRAJE

En un esfuerzo mutuo por promover las relaciones laborales armoniosas entre las partes de este Convenio, ambas acuerdan y entienden que habrá un procedimiento para la resolución de las quejas o los malentendidos entre ellas que surjan de la aplicación e interpretación del presente Convenio. Este es el único procedimiento de Queja que puede utilizar un empleado cubierto por este Convenio. Se define el término "queja" como cualquier disputa relacionada con la interpretación o la aplicación de este Convenio. Las partes acuerdan que los empleados están obligados a trabajar mientras esté pendiente la resolución de las quejas. Nada de lo dispuesto en este Artículo se interpretará en el sentido de que impide que algún empleado presente su propia queja; salvo una solicitud de arbitraje; sin embargo, se dará al Sindicato la oportunidad razonable de estar presente en cualquier reunión convocada para la resolución de quejas.

PROCEDIMIENTO:

Paso 1. Cualquier empleado que alegue el incumplimiento de cualquier disposición de este Convenio puede remitir el asunto, personalmente y con o sin el Sindicato, por escrito al director de Obras Públicas. La queja escrita deberá estar firmada por el empleado y especificar: (a) la fecha de la supuesta queja; (b) el artículo o los artículos específicos y la sección o las secciones de este Convenio presuntamente infringidos; (c) la naturaleza de la queja y los hechos relacionados con la supuesta queja o que dieron lugar a ella; y (d) la reparación solicitada. La queja se presentará en el plazo de diez (10) días calendario a partir del conocimiento del hecho.

Si los eventos que dieron lugar a la queja ocurrieron en un momento en que el empleado estaba de licencia anual, licencia por enfermedad u otra licencia autorizada, el período de diez (10) días calendario comenzará a correr inmediatamente después de que el empleado regrese de dicha licencia autorizada. El representante sindical puede estar presente para representar al empleado. El director de Obras Públicas o la persona que él designe deberán responder a la queja por escrito en un plazo de diez (10) días calendario, con copia al Sindicato.

PASO 2. Si después de diez (10) días calendario a partir de la fecha de presentación al director de Obras Públicas o de la fecha de su respuesta, la queja sigue sin resolverse, el empleado agraviado tendrá diez (10) días calendario para presentar la queja por escrito al administrador del Pueblo, personalmente, con o sin el Sindicato.

El administrador de Pueblo dispondrá de catorce (14) días calendario para responder (o un período más largo que se acuerde mutuamente por escrito) y presentar su decisión sobre la queja por escrito al empleado agraviado.

PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE:

Si la queja no se resuelve satisfactoriamente en el Paso 2, el Sindicato puede notificar su intención de recurrir al arbitraje en el plazo de catorce (14) días calendario a partir de la decisión dictada en el Paso 2. La notificación debe entregarse al administrador del Pueblo y presentarse simultáneamente ante el Servicio Federal de Mediación y Conciliación para un panel de siete (7) árbitros calificados.

Se seleccionará a un árbitro del panel mediante el descarte alternado de nombres, y la parte que haga el primer descarte se determinará lanzando una moneda. Cada una de las dos partes tendrá la oportunidad de rechazar un (1) panel de árbitros en su totalidad.

El árbitro no tendrá facultades para agregar, eliminar, modificar o alterar los términos de este Convenio, sino que solo determinará si ha habido o no una infracción del Convenio como se alega en la queja. La decisión del árbitro se basará en las pruebas y los argumentos presentados.

El árbitro emitirá una decisión a más tardar treinta (30) días calendario después de la conclusión de la audiencia. La decisión del árbitro se hará por escrito y establecerá las opiniones y las conclusiones del árbitro sobre las cuestiones presentadas.

Las conclusiones del árbitro hechas de conformidad con la autoridad jurisdiccional de este Artículo serán definitivas y vinculantes para ambas partes.

Este Convenio constituye un contrato entre las partes que será interpretado y aplicado por las partes y el árbitro de la misma manera que cualquier otro contrato en virtud de las leyes del estado de Florida. La función y el propósito del árbitro son determinar las interpretaciones controvertidas de los términos que realmente se encuentran en el Convenio o determinar los hechos controvertidos de los que dependerá la aplicación del Convenio. El árbitro no tendrá la autoridad para decidir ninguna cuestión no presentada por las partes ni para interpretar o aplicar el Convenio de manera que cambie lo que pueda decirse equitativamente que ha sido la intención de las partes, según lo determinado por las reglas de interpretación de contratos generalmente aceptadas.

Los costos de los servicios del árbitro, así como los honorarios razonables de los abogados de la parte vencedora, serán pagados por la parte perdedora según lo determine el árbitro. En el caso de que el árbitro tome una decisión de compromiso (es decir, ninguna de las partes prevalece en todos los asuntos), los costos de los servicios del árbitro se compartirán en partes iguales entre las partes. El árbitro tendrá la autoridad de determinar la razonabilidad de los honorarios de los abogados reclamados. La parte que desee una transcripción de la audiencia de arbitraje será responsable de los costos de dicha transcripción.

LÍMITES DE TIEMPO:

La queja que no se haya presentado a la instancia superior en los plazos establecidos se considerará retirada definitivamente como resuelta sobre la base de la última decisión dictada. Cualquier queja no respondida por la administración en los plazos establecidos anteriormente pasa automáticamente al siguiente paso superior del procedimiento de quejas. Cualquier queja no presentada por el empleado en los plazos indicados anteriormente se considerará desistida. Los plazos establecidos en este Artículo podrán ampliarse o acortarse por acuerdo de las partes. Las partes acuerdan que si el límite de tiempo de cualquier paso del procedimiento de queja cae en un fin de semana, un día festivo del Pueblo o un día en el que el Ayuntamiento del Pueblo esté cerrado, la queja se extenderá hasta el siguiente día laboral.

ARTÍCULO 17 DÍAS FESTIVOS

A. El Pueblo reconocerá los siguientes días festivos pagados para los empleados a tiempo completo:

Año Nuevo	Día de los Caídos
Cumpleaños de Washington	Día del Trabajo
Día de la Independencia	Día de Acción de Gracias
Día de los Veteranos	Día de Colón
Navidad	Cumpleaños de Martin Luther King
Cumpleaños del empleado	
Tres (3) días festivos flotantes	Día de la Emancipación (Juneteenth)

- B. Los días festivos flotantes y los cumpleaños de los empleados no se compensarán si no se toman, a menos que el hecho de no habérselos tomado en el año fiscal se deba a una necesidad operativa. Los días festivos flotantes deben ser aprobados previamente por el director de Obras Públicas. El empleado podrá tomarse días festivos flotantes o el día del cumpleaños únicamente después de un (1) año.
- C. Cuando un día festivo caiga en sábado, se observará el viernes anterior, y cuando el festivo caiga en domingo, se observará el lunes siguiente.
- D. El empleado debe trabajar un día antes y un día después del día festivo para recibir el pago de día festivo. Cuando los días festivos caigan en vacaciones, no se contará un día de vacaciones.

ARTÍCULO 18 DEDUCCIÓN DE CUOTAS

- A. Al recibir una notificación individual voluntaria por escrito de cualquiera de sus empleados en un formulario proporcionado por el Sindicato, el Pueblo deducirá del pago adeudado a dicho empleado las cuotas y los cargos que designe el empleado. Los importes se pagarán al Sindicato el décimo (10) día de cada mes.
- B. El Sindicato se compromete a indemnizar y mantener indemne al Pueblo frente a todas las reclamaciones, las demandas, las órdenes y las sentencias interpuestas y emitidas contra el Pueblo como consecuencia de cualquier acción realizada u omitida por el Pueblo en virtud de lo dispuesto en este artículo.

ARTÍCULO 19 ANTIGÜEDAD

La antigüedad, cuando corresponda, se definirá como la duración continua del empleo del empleado con el empleador desde la fecha en que alcanzó la condición de permanente. Todos los ascensos y las transferencias permanentes se realizarán en función de la antigüedad, pero prevalecerán las calificaciones de aptitud y capacidad del empleado para realizar el trabajo. El Empleador notificará al delegado la descalificación de un empleado de mayor antigüedad mediante la aplicación de este artículo. El Pueblo se compromete a proporcionar al Sindicato los nombres de los empleados permanentes cubiertos por el Convenio, junto con su fecha de contratación al final de cada período de pago en el que el nuevo empleado pase a ser permanente. El Pueblo mantendrá una lista de antigüedad actualizada y proporcionará una copia de la lista actual al Sindicato al final de cada período de tres (3) meses, si así lo solicita. Los empleados temporales designados como tales en el momento de la contratación, contratados por un máximo de ciento ochenta (180) días calendario, no acumularán antigüedad. Si la persona se mantiene empleada durante más de ciento ochenta (180) días calendario, se le designará empleado permanente, a partir del día ciento ochenta y uno (181) de empleo. El nuevo empleado estará en período de prueba durante ciento ochenta (180) días calendario. Durante ese período de ciento ochenta (180) días, el Pueblo podrá despedir a dicho empleado por cualquier motivo que considere oportuno. Al finalizar el período de prueba, el empleado pasará a ser un empleado permanente con derecho a todos los beneficios en virtud del Convenio. Un empleado descalificado durante un período de prueba no tendrá acceso al procedimiento de quejas.

ARTÍCULO 20 LICENCIA MILITAR

Licencia militar para entrenamiento.

Se otorgará a los miembros una licencia militar anual debido a la solicitud de las fuerzas armadas de cumplir con sus deberes militares regulares, entrenamiento de campo u obligaciones militares de emergencia, y que no excedan de diecisiete (17) días laborales en un (1) año calendario. Todos los beneficios de los empleados, incluido el pago, se mantendrán conforme a la misma tasa durante la licencia militar anual. Al regresar de la licencia militar anual, los miembros regresarán al mismo puesto que ocupaban antes de tomarse la licencia. Todo miembro en condición de temporal podrá volver al puesto que ocupaba antes de la licencia militar, siempre que el puesto no haya sido eliminado durante la licencia.

Licencia militar para el servicio activo.

A los miembros de la Reserva de las Fuerzas Armadas o de la Guardia Nacional que hayan sido llamados al servicio activo se les concederá una licencia para ausentarse de sus respectivas funciones para realizar el servicio militar activo, y los primeros treinta (30) días de dicha licencia serán con goce de sueldo completo.

Licencia militar sin goce de sueldo.

Se otorgará una licencia militar sin goce de sueldo de acuerdo con las leyes y los reglamentos estatales y federales. Los miembros tendrán derecho a conservar y acumular los beneficios vinculados con la antigüedad. Tras su reincorporación, según lo dispuesto por la ley, al miembro se le acreditarán todas las licencias por enfermedad y anuales no utilizadas disponibles al comienzo de la licencia.

ARTÍCULO 21 CESE

Si el Pueblo decide reducir la cantidad de empleados dentro de una clasificación determinada en cualquier departamento, los empleados quedarán cesantes en el siguiente orden:

- A. Empleados temporales o a tiempo parcial
- B. Empleados en período de prueba
- C. Empleados permanentes

Los empleados permanentes dentro de una clasificación quedarán cesantes en un departamento en el orden inverso a su antigüedad si tienen las mismas habilidades, capacidades y evaluaciones de desempeño. Si un empleado es ascendido a otra clasificación y no se desempeña satisfactoriamente, y la gerencia decide descenderlo de categoría, el empleado tendrá derecho a volver a su puesto anterior.

ARTÍCULO 22 ASCENSOS

El Pueblo publicará todos los ascensos y las vacantes, dentro de la unidad de negociación para el empleo regular, en un tablón de anuncios. El aviso incluirá la clasificación del puesto, la tasa de pago, los lugares de trabajo y la naturaleza de los requisitos del trabajo. Dicha publicación se realizará durante un período no inferior a diez (10) días, sin incluir los sábados, los domingos y los días festivos legales observados. También se enviará una copia del aviso al administrador comercial o al Sindicato, o a la persona que este designe.

ARTÍCULO 23 FINALIZACIÓN DEL EMPLEO

EL empleado que haya completado ciento ochenta (180) días calendario de servicio continuo no será despedido a partir de entonces, excepto por causa justificada. Los empleados con licencia pagada se considerarán en servicio continuo. Los empleados que no hayan completado dicho período de empleo pueden ser despedidos sin recurso y no estarán sujetos al procedimiento de queja aquí establecido ni se podrá ser objeto de el despido en virtud de ninguna otra disposición de este acuerdo. Se acuerda que si el Pueblo determina que un empleado cometió alguno de los actos que se enumeran a continuación, este será motivo de despido inmediato. Este párrafo no se interpretará en el sentido de que obligue al Pueblo a despedir a un empleado si el Pueblo determina que otra acción disciplinaria puede ser más apropiada.

Vender, consumir, poseer o estar bajo la influencia de sustancias controladas, intoxicantes, drogas o agentes alucinógenos durante el horario de trabajo o presentarse a trabajar en esas condiciones. Desfigurar, destruir o dañar de otro modo la propiedad del Pueblo. Sin embargo, los términos desfigurar, destruir o dañar, tal como se utilizan en este documento, no se interpretarán en el sentido de las acciones del empleado que se consideren parte de sus responsabilidades laborales normales ni de los daños que se deriven de ellas.

Robo, deshonestidad/fraude, mala conducta, violencia en el lugar de trabajo, negligencia deliberada respecto de la seguridad, insubordinación o incumplimiento deliberado de las responsabilidades.

Medidas correctivas:

A los empleados que sean despedidos por motivos distintos de los descritos anteriormente se les proporcionará la secuencia de medidas correctivas que se establece a continuación:

- A. Primera infracción (advertencia oral): se exigirá no menos de una (1) advertencia oral, siempre que se puedan utilizar advertencias orales adicionales a discreción del Pueblo.
- B. Segunda infracción: advertencia por escrito o amonestación por escrito si se encuentran en los doce (12) meses laborales de la primera infracción.

- C. Tercera infracción: suspensión por parte del director de Obras Públicas sin goce de sueldo por un máximo de cinco (5) días. El tiempo de licencia no puede sustituir al tiempo de suspensión.
- D. Cuarta infracción: despido.

Las medidas correctivas adoptadas en los puntos (A) a (D) anteriores se adoptarán por motivos suficientes y por una causa justa. En el caso de que un empleado no sea despedido dentro del plazo de ciento ochenta (180) días después de los puntos (A), (B) o (C) anteriores, se colocará un aviso en el expediente del empleado en la que se indique que el despido no fue necesario por la infracción que dio lugar a las acciones de (A), (B) o (C).

ARTÍCULO 24 LICENCIAS

El administrador del Pueblo podrá conceder licencias sin goce de sueldo durante un período no superior a treinta (30) días para cualquier propósito razonable. Este tipo de licencias solo se pueden renovar o prorrogar previa solicitud al administrador del Pueblo.

ARTÍCULO 25 DEBER DE ACTUAR COMO JURADO

Si se convoca al empleado a que forme parte de un jurado, excepto en el caso de una acción en la que sea parte, el empleado recibirá su salario regular calculado según el horario laboral normal del empleado. Cuando se reincorpore, el empleado deberá proporcionar una notificación por escrito del secretario del tribunal sobre su asistencia.

ARTÍCULO 26 PAREJAS DE HECHO

El Pueblo reconoce a las parejas de hecho y se compromete a proporcionar beneficios laborales a las personas que son parte de una pareja de hecho de conformidad con el Capítulo 2 del Código de Village of Biscayne Park.

ARTÍCULO 27 CLÁUSULA DE SALVAGUARDA

Si algún artículo de este Convenio se declarara inválido por aplicación de la ley o por cualquier tribunal de jurisdicción competente o si dicho artículo restringiera el cumplimiento o la aplicación de algún artículo a personas o circunstancias distintas de aquellas para las cuales no ha sido válido o a las que se ha restringido el cumplimiento o la aplicación, no se verá afectado por el presente documento. En el caso de que un Artículo se declare inválido o se haya restringido su aplicación o cumplimiento, como se estableció anteriormente, las partes afectadas por él entablarán negociaciones colectivas inmediatas, a solicitud de cualquiera de las partes, con el fin de llegar a una sustitución mutuamente satisfactoria de dicho Artículo durante el período de invalidez o restricción. Si las partes no llegan a un acuerdo sobre una sustitución mutuamente satisfactoria en el plazo de los seis (6) días siguientes al inicio del período de invalidez o restricción, ambas partes tendrán permiso para usar todos los recursos legales en apoyo de sus demandas, sin perjuicio de cualquier disposición en contrario del presente Convenio.

ARTÍCULO 28 REAPERTURA

Este Convenio estará vigente desde el 1 de octubre de 2021 hasta el 30 de septiembre de 2024. El Pueblo, a su entera discreción, puede reabrir este Convenio con el fin de renegociar y modificar los salarios y todos los beneficios que figuran en él, si una nueva legislación o reglamento federal o estatal o una reforma constitucional crea dificultades económicas para el Pueblo a la hora de implementar los términos de este Convenio. En tal caso, las partes, a petición del Pueblo, se reunirán sin demora para negociar las nuevas disposiciones que mitiguen las dificultades del Pueblo.

Celebrado por las partes a los _____ días de _____ de 2021.

Administrador del Pueblo

Secretario del Pueblo

Abogado de Pueblo

IUPAT DC78 BMST